

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE



# RAPPORT ANNUEL | 2008



*Assurer un accès égal aux possibilités qui existent  
au sein de la société canadienne grâce au  
traitement efficace, juste et équitable des causes.*

160, rue Elgin, 11<sup>e</sup> étage, Ottawa (Ontario) K1A 1J4  
Téléphone : 613-995-1707 | Télécopieur : 613-995-3484 | ATS : 613-947-1070  
Courriel : [registrar@chrt-tcdp.gc.ca](mailto:registrar@chrt-tcdp.gc.ca)

[WWW.CHRT-TCDP.GC.CA](http://WWW.CHRT-TCDP.GC.CA)

Canada



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Cat. no. HR61-2008

ISBN 978-0-662-06489-3

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2008

## Message du président

La situation des droits de la personne au Canada a évolué considérablement depuis l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en 1978. En coupant les liens institutionnels entre le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) et la Commission canadienne des droits de la personne, les modifications apportées à la Loi en 1998 ont renforcé l'indépendance et l'impartialité du Tribunal.

Parce que la discrimination est une expérience qui nous atteint au plus profond de notre identité, chaque décision précisant l'interprétation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* – en définissant avec exactitude ce qu'est ou ce que n'est pas la discrimination – nous rapproche un peu plus des idéaux de justice et d'intégration sociales consacrés dans la Loi. Au cours des 30 dernières années, les décisions du Tribunal ont illustré avec autorité en quoi consiste le harcèlement sexuel, elles ont contribué à introduire la diversité dans les lieux de travail relevant de la réglementation fédérale, et elles ont incité les employeurs à adopter des mesures d'accommodement pour intégrer les personnes ayant une déficience. À terme, elles ont sensibilisé la société dans son ensemble au caractère systémique et souvent non intentionnel de la discrimination en faisant valoir l'intérêt de solutions proactives axées sur les résultats. Lorsqu'il a ordonné des recours, le Tribunal a cherché à créer un climat propre à contester et à décourager les pratiques et les attitudes négatives.

Avec le recul, il est facile de mettre en évidence les normes désuètes – par exemple, les stéréotypes sexuels –, mais il reste difficile de cerner la discrimination inhérente aux normes contemporaines. En 2006, le Tribunal a reconnu l'effet discriminatoire du critère de « surqualification » dans le cas des immigrants appartenant à des minorités visibles. Dans une société comme la nôtre, qui ne reconnaît pas les diplômes obtenus à l'étranger par de nombreux immigrants membres de minorités visibles, les nouveaux arrivants hautement qualifiés sont souvent contraints d'accepter des postes pour lesquels ils sont nettement surqualifiés.

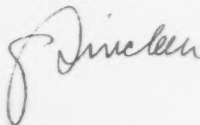
Dans les années à venir, le Tribunal s'attend à une augmentation du nombre de cas de discrimination fondée sur l'âge, à mesure que les baby-boomers encore aptes au travail contesteront le principe de la retraite obligatoire. Par ailleurs,

l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* modifiera la façon dont les gouvernements et les pouvoirs publics des Premières nations, qui étaient auparavant plus ou moins dispensés de l'application de cette loi, intègrent les normes canadiennes en matière de droits de la personne dans leurs politiques et pratiques en matière d'emploi et de prestation de services. Un délai de grâce de trois ans est toutefois prévu avant l'entrée en vigueur du nouveau régime de responsabilité. La loi actuelle maintient le statu quo pendant ces trois années.

La contestation de la validité constitutionnelle de l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* – qui interdit de diffuser au moyen des télécommunications ou de l'Internet des messages susceptibles d'inciter à la haine ou au mépris à l'égard de personnes identifiables sur la base de motifs de distinction illicite – nous ouvre un nouveau champ de réflexion. Cette disposition inquiète les défenseurs des libertés civiles et d'autres groupes, qui affirment que la liberté d'expression devrait toujours avoir préséance sur le droit de ne pas être exposé à la diffamation collective.

Évidemment, toutes les décisions relatives aux droits de la personne ne font pas jurisprudence. Depuis que le Tribunal a rétabli son processus de médiation, en 2003, nombre de plaintes sont réglées en dehors du processus d'audience officielle. Plus de 40 p. 100 des dossiers renvoyés au Tribunal sont d'abord examinés dans le cadre d'une médiation, et 70 p. 100 de ces dossiers se règlent à cette étape. Souvent, le règlement comporte des dispositions qui imposent aux intimés l'obligation de créer ou de remanier des politiques institutionnelles en matière de discrimination. La médiation permet également aux parties de trouver un terrain d'entente et de tourner la page.

Le président,



J. Grant Sinclair



## Qui nous sommes et ce que nous faisons

Le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) est un organisme quasi judiciaire investi par la loi de l'obligation d'instruire les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne. Le Tribunal entend les plaintes et détermine si les faits allégués constituent une pratique discriminatoire aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Loi interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience (y compris la dépendance à l'égard des drogues) ou l'état de personne gracée. La Loi interdit également les disparités salariales entre les hommes et les femmes qui exécutent un travail équivalent dans un même établissement.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique uniquement aux employeurs et fournisseurs de services assujettis à la réglementation fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les banques à charte, les compagnies aériennes, les compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion, et les organismes de télécommunications et de radiodiffusion. La Loi interdit également de diffuser au moyen des télécommunications ou de l'Internet des messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris en raison de leur race, de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle ou d'autres motifs de distinction illicite.

Le Tribunal est par ailleurs habilité à examiner les plaintes déposées aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employés du gouvernement fédéral et à ceux des entreprises privées assujetties à la réglementation fédérale et comptant plus de 100 employés.

Comme les cours de justice, le Tribunal est strictement impartial. À la différence des cours, toutefois, il offre une instance informelle où les parties peuvent exposer leur cause sans recourir à un avocat et sans être astreintes à des règles strictes en matière de preuve. Les parties témoignent elles-mêmes ou convoquent des témoins qui peuvent être soumis à un contre-interrogatoire. Les preuves documentaires sont admises. L'audience prend fin avec la présentation des plaidoiries. Les membres du Tribunal sont des décideurs chevronnés en matière de droits de la personne et ils ont l'expérience de la médiation. Lorsque le plaignant et l'intimé le désirent, un membre du Tribunal est désigné pour les aider à régler leur différend dans le cadre d'une médiation. S'ils refusent ou si la médiation échoue, un membre du Tribunal entend la plainte et rend sa décision par écrit. Les parties peuvent toujours s'entendre entre elles pour régler la plainte tant que le Tribunal n'a pas rendu sa décision. La Cour fédérale peut se pencher sur les décisions du Tribunal à la demande de l'une ou l'autre partie.

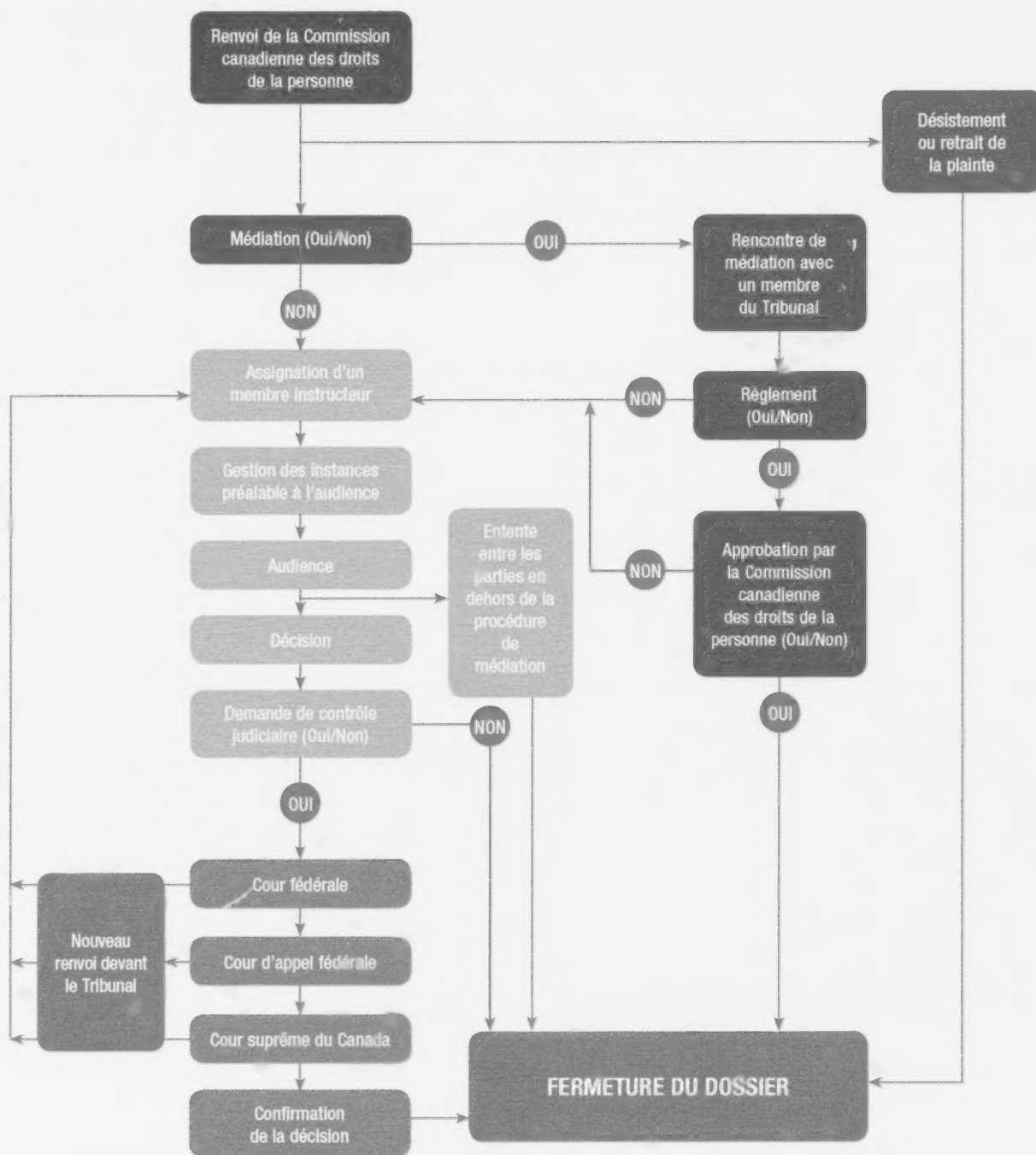
Le greffe s'acquitte des responsabilités administratives du Tribunal. Il planifie et organise les audiences et assure la liaison entre les parties et ses membres. Il gère également les ressources opérationnelles allouées au Tribunal par le Parlement. Les détails des activités du greffe, y compris les récents changements touchant la fonction de contrôleur, la responsabilisation de la gestion et l'administration publique, sont exposés dans les rapports sur le rendement du Tribunal.

La figure 1 illustre la procédure de traitement des plaintes du Tribunal.

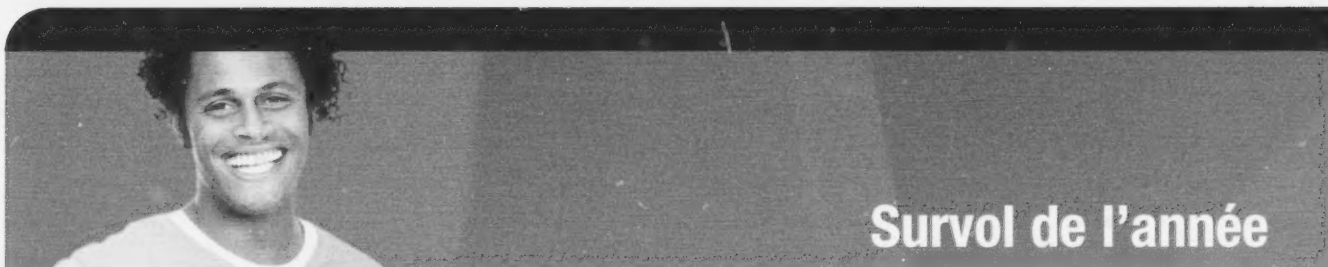
### Rapports sur le rendement du Tribunal

[www.chrt-tcdp.gc.ca/about/performance\\_f.asp](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/performance_f.asp)

Figure 1 : Fonctionnement du Tribunal







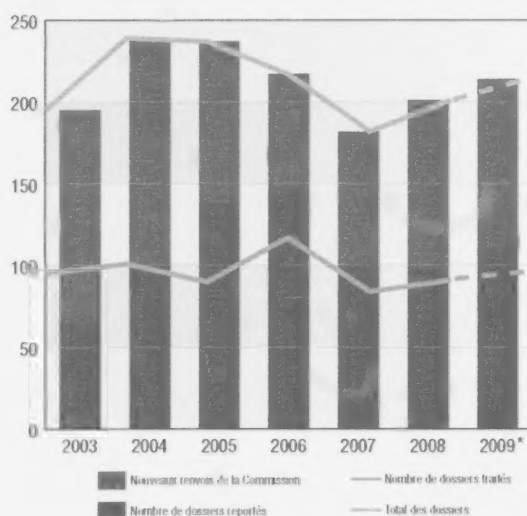
## Survol de l'année

Le Tribunal a été fort occupé en 2008. En effet, la Commission canadienne des droits de la personne lui a renvoyé 103 nouvelles plaintes aux fins d'examen, soit 25 p. 100 de plus qu'en 2007, auxquelles s'ajoutaient 98 dossiers reportés des années précédentes. Sa charge de travail pour l'année était loin d'être négligeable – 201 dossiers en tout, c'est-à-dire un peu moins que la moyenne des cinq années antérieures (214 dossiers), mais en hausse d'environ 10 p. 100 par rapport à 2007 (voir la figure 2).

Les membres du Tribunal ont traité 57 dossiers par voie de médiation, tenu des audiences sur 19 plaintes et rendu 17 décisions et 33 décisions sur requête par suite d'objections ou d'autres questions préliminaires. À la fin de 2008, 110 dossiers demeuraient en instance, dont 22 reportés d'années antérieures.

Le nombre annuel de renvois a culminé en 2004 pour atteindre 139, et cette crête a continué de se répercuter sur la charge de travail du Tribunal (voir la figure 2). En effet, malgré une baisse de près de 50 p. 100 du nombre de nouveaux renvois entre 2004 et 2006, la charge de travail du Tribunal a diminué de moins de 10 p. 100 au cours de la même période.

Figure 2 : Nombre de dossiers ouverts et reportés, de 2003 à 2009



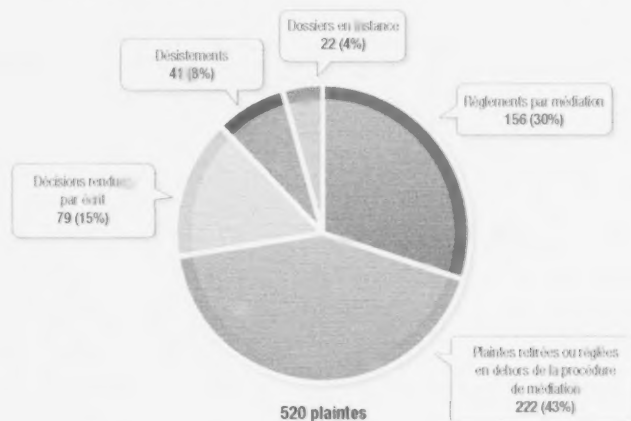
\* Le nombre de nouveaux renvois et de dossiers de plaintes traités en 2009 est évalué en fonction de l'information transmise par la Commission canadienne des droits de la personne et de la moyenne des années précédentes.

Grâce aux diverses améliorations apportées à la procédure ces dernières années et à la diminution générale du nombre de renvois entre 2004 et 2007, à la fin de 2008, le Tribunal avait réussi à traiter toutes les plaintes dont il avait été saisi avant 2005 et il avait statué sur plus de 90 p. 100 des plaintes qui lui avaient été renvoyées entre 2005 et la fin de 2007.

Le rétablissement de la procédure de médiation du Tribunal, en 2003, a également contribué dans une large mesure à accélérer le traitement des plaintes. Les séances de médiation sont faciles à organiser, il ne faut généralement qu'une journée pour les mener à bien, et elles permettent d'en arriver à un règlement dans environ 70 p. 100 des cas. En conséquence, même si les parties ne choisissent la médiation que dans environ 40 p. 100 des cas, cette procédure a optimisé l'utilisation des ressources limitées du Tribunal et des parties.

La figure 3 montre l'état d'avancement des 520 plaintes que la Commission a renvoyées au Tribunal entre 2003 et 2007.

Figure 3 : État d'avancement des plaintes renvoyées entre 2003 et 2007, au 31 décembre 2008



Remarque : Comme la majorité des plaintes renvoyées en 2008 sont toujours en instance, le diagramme n'en tient pas compte pour éviter les erreurs d'interprétation. En 2008, la Commission a renvoyé 103 plaintes au Tribunal, dont trois ont fait l'objet de décisions rendues par écrit et 57 ont été soumises à une procédure de médiation ayant abouti à un règlement dans 38 cas. Il est probable que les plaintes en instance en 2008 seront réglées dans le cadre d'une médiation ou par décision en 2009.

## Médiation

En plus de permettre de régler rapidement les plaintes, la médiation comporte d'autres avantages, dont celui de favoriser un règlement harmonieux. Les parties ont l'occasion de participer activement au règlement de leur différend et de trouver une solution créative à laquelle elles n'auraient pu parvenir autrement. Avec l'aide d'un médiateur chevronné, les parties peuvent collaborer à l'élaboration d'une solution à leur problème, ce qui est impossible dans le cadre de la procédure d'instruction prévue par la loi puisqu'à l'issue de cette procédure, le Tribunal est tenu de reconnaître le bien-fondé de la plainte (et, généralement, d'ordonner des mesures de redressement) ou de la rejeter.

Souvent, les parties acceptent d'intégrer à l'entente négociée dans le cadre de la médiation des objectifs mesurables et des critères de rendement destinés à prévenir de nouveaux cas de discrimination. En plus de satisfaire les intérêts personnels des parties, ces ententes ont souvent des retombées sur un vaste groupe d'employés ou de clients. Les ententes issues de la médiation peuvent inclure l'adoption ou le remaniement de politiques institutionnelles sur les mesures d'accommodement destinées aux personnes ayant une déficience, la prévention du harcèlement en milieu de travail ou la protection des droits de la personne en général. Parfois, les ententes comprennent un engagement qui reflète la prise de conscience, par l'employeur ou le fournisseur de services visé par la plainte, de l'utilité d'offrir aux gestionnaires ou au personnel de première ligne une formation en matière de droits de la personne.

## Décisions du Tribunal

La tenue d'audiences et la formulation de décisions constituent indubitablement la partie la plus exigeante du travail du Tribunal. En 2008, le Tribunal a rendu 17 décisions écrites pour accueillir ou rejeter des plaintes. Le texte complet de toutes les décisions est publié dans son site Web. Comme la grande majorité des plaintes déposées devant la Commission canadienne des droits de la personne sont réglées ou rejetées par la Commission elle-même et que près du tiers des plaintes renvoyées au Tribunal sont réglées par médiation, les affaires entendues comportent généralement des aspects complexes liés aux faits ou des points de droit qui se prêtent davantage à un examen dans le cadre d'une instance quasi judiciaire. Cette année, la plupart des audiences ont porté principalement sur l'établissement des faits. Cela signifie que les parties avaient des points de vue divergents quant au caractère discriminatoire des incidents allégués, voire quant au fait que ces incidents avaient bel et bien eu lieu. Le Tribunal a donc dû examiner des preuves contradictoires et en évaluer la crédibilité.

Même si les activités à l'origine des plaintes ont généralement des conséquences négatives pour le plaignant, tous les incidents ou comportements préjudiciables ou irritants reprochés à l'intimé n'ont pas nécessairement un caractère discriminatoire. Dans une société de plus en plus polarisée au sujet des différences culturelles et de la liberté d'expression, il est bon que les employeurs, les fournisseurs de services et la population canadienne en général sachent si une

En plus de satisfaire les intérêts personnels des parties, les ententes issues de la médiation intègrent parfois des objectifs mesurables et des critères de rendement destinés à protéger un groupe plus vaste d'employés ou de clients.

activité donnée constitue une pratique discriminatoire. Dans l'affaire *London c. New Brunswick Aboriginal Peoples Council* et al., le Tribunal a entendu des témoignages concernant le comportement irritant et déplacé d'une surveillante envers un employé d'origine malécite. Le Tribunal a conclu que les quelques plaisanteries occasionnelles concernant l'origine ethnique de l'employé ne pouvaient pas être considérées comme du harcèlement.

Dans le cadre d'une autre affaire ayant fait l'objet d'une décision cette année, le Tribunal a dû examiner des preuves contradictoires présentées par un cadet et ses instructeurs de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Le Tribunal a conclu que les allégations du plaignant étaient fondées. Outre de nombreux cas de distinction discriminatoire, le Tribunal a constaté que certains instructeurs avaient rédigé des rapports de rendement tout à fait inexacts qui avaient entraîné le renvoi du plaignant. Ce sont les instructeurs jugés responsables du harcèlement qui ont déclenché le processus ayant abouti au renvoi du plaignant. Si le Tribunal a reconnu par ailleurs que les compétences du plaignant en communication et en prise de décisions laissaient à désirer, il a considéré néanmoins que dans un contexte de formation à ce point altéré par le harcèlement et les pratiques discriminatoires, il était difficile pour le plaignant d'acquiescer et de mettre à profit les compétences requises.

### *Tahmourpour c. Gendarmerie royale du Canada*

Un Canadien musulman d'origine iranienne a affirmé avoir fait l'objet d'observations discriminatoires, d'un traitement hostile et de harcèlement verbal de la part de ses instructeurs dans le cadre d'un programme de formation des cadets. Il a affirmé que son rendement n'avait pas été évalué objectivement et que son contrat de formation avait été résilié sous de faux prétextes. Alléguant qu'il avait été victime d'une injustice en n'étant pas autorisé à se réinscrire au programme de formation après son échec à l'évaluation, le plaignant a affirmé que tous les comportements présumés étaient fondés sur sa race, sa religion et son origine ethnique ou nationale. La GRC a pour sa part fait valoir que le rendement du plaignant au cours de la période de formation avait été évalué équitablement et jugé insatisfaisant et que son contrat avait été résilié pour la simple raison qu'il n'avait pas réussi à satisfaire à de nombreux critères.

### Texte intégral de la décision

[www.chrt-tcdp.gc.ca/search/view\\_html.asp?doid=897&lg=\\_f&isruling=0](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/search/view_html.asp?doid=897&lg=_f&isruling=0)

Le Tribunal a ordonné à la GRC d'offrir au plaignant la possibilité de se réinscrire au prochain programme de formation et de lui assurer une évaluation équitable. Le Tribunal a également ordonné à la GRC de verser au plaignant une indemnité au titre de la perte de salaire et d'avantages sociaux ainsi que du préjudice moral du fait que l'acte discriminatoire était délibéré et inconsideré. La GRC a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal, et l'affaire est actuellement devant la Cour fédérale.

#### Forward et Forward c. Canada

Citoyenneté et Immigration Canada a rejeté la demande de citoyenneté canadienne formulée par deux citoyens américains nés aux États-Unis parce que leur mère avait acquis la nationalité canadienne en 2001. Les plaignants, dont le père était également citoyen américain, ont fait valoir que leur mère (fille d'une Canadienne et d'un Américain) aurait dû obtenir la citoyenneté canadienne à sa naissance (et la leur transmettre du même coup à la naissance), n'eût été d'un article discriminatoire de la Loi sur la citoyenneté de 1947 permettant aux pères mais non aux mères de transmettre leur citoyenneté à leurs enfants nés à l'étranger. Le Tribunal a statué que la mère des plaignants, en tant que « victime principale » d'une pratique discriminatoire fondée sur le sexe et établie dans la loi de 1947, aurait pu obtenir gain de cause, mais que ses enfants n'avaient aucun recours. En tant qu'enfants nés à l'étranger d'une mère née à l'étranger d'une Canadienne mariée, les plaignants ne sont pas les victimes directes de la loi en cause et n'ont donc pas qualité pour agir, à moins qu'ils ne réclament un recours au profit de la victime principale de la loi, c'est-à-dire leur mère. En rejetant la plainte, le Tribunal s'est également demandé si la Loi canadienne sur les droits de la personne, entrée en vigueur en 1978, pouvait être invoquée pour modifier rétroactivement la citoyenneté à la naissance d'une femme née en 1955.

#### Texte intégral de la décision

[www.chrt-tcdp.gc.ca/search/view\\_html.asp?doid=888&lg=\\_f&csruling=0](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/search/view_html.asp?doid=888&lg=_f&csruling=0)

Avant l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il était possible de faire valoir que les personnes ayant une déficience, en particulier celles qui avaient de graves déficiences, devaient rester en sécurité chez elles. Depuis, le transport en commun accessible, les bateaux de trottoir, le braille, la technologie de l'information, les dispositions de télétravail et une foule d'autres mesures d'accommodement ont largement contribué à l'intégration des personnes ayant une déficience en milieu de travail. Toutefois, même si nous comprenons et acceptons beaucoup mieux aujourd'hui qu'il y a une dizaine d'années les personnes ayant une déficience physique, la peur et l'ignorance à l'égard des personnes ayant une déficience intellectuelle demeurent encore fréquentes.

Cette année, le Tribunal a entendu une plainte déposée par une femme autiste affirmant que l'ignorance et l'indifférence de ses collègues et de son employeur avaient donné lieu à une différence préjudiciable de traitement qui constituait une pratique discriminatoire. Dans *Dawson c. Société canadienne des postes*, le Tribunal devait déterminer si la plaignante avait été victime de discrimination de la part de Postes Canada du fait que ses collègues avaient fait courir la rumeur qu'elle s'automutilait et avait une propension à la violence, d'une part, et que son employeur lui avait ordonné de se soumettre à une évaluation médicale lorsqu'elle avait dû prendre congé en raison de cette rumeur, d'autre part.

Le Tribunal a conclu que Postes Canada n'avait pas tenu compte du traumatisme émotif d'une évaluation médicale obligatoire pour une personne autiste. En effet, on peut en toute logique s'attendre à ce que cette personne craigne d'être examinée par un médecin inconnu, qu'elle n'ait pas confiance dans le médecin choisi par l'intimée et qu'elle hésite à consulter un médecin spécialisé non pas dans le domaine de l'autisme mais plutôt dans celui des comportements violents voire criminels. Le Tribunal a estimé que Postes Canada n'avait pas su offrir à la plaignante des mesures d'accommodement répondant à ses besoins et que l'organisme n'avait pas non plus réussi à instaurer un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement. Il a ordonné à Postes Canada de collaborer avec la Commission canadienne des droits de la personne pour modifier ses politiques et de mettre sur pied, à l'intention de ses gestionnaires et de son personnel, un programme de formation en équité en milieu de travail, en mesures d'accommodement et en sensibilisation, notamment au sujet de l'autisme et des personnes autistes.

Un nombre limité mais non négligeable de décisions écrites du Tribunal établissent des précédents juridiques importants car elles examinent de manière approfondie la signification d'un ou de plusieurs articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'affaire *Forward et Forward c. Citoyenneté et Immigration Canada* en est une. Aux yeux de la Loi, il est discriminatoire de refuser des biens ou des services, ou encore l'accès à des installations ou à des locaux généralement ouverts au public ou de défavoriser quelqu'un relativement à la prestation de tels services en s'appuyant sur des motifs de distinction illicite. Bien que les tribunaux aient souvent eu à interpréter des termes comme *harcèlement*, *contrainte excessive* et *défavoriser*, peu de décideurs ou de juges ont eu l'occasion d'examiner en profondeur la signification du terme *services* dans le contexte de la Loi. Dans la décision qu'il a rendue en 2008 dans l'affaire *Forward et Forward*, le Tribunal a fixé certaines limites au concept de service et conclu que l'octroi de la citoyenneté ne constituait pas un service aux termes de la Loi et se situait donc hors de sa portée. Avant la publication de cette décision, il était possible de faire valoir que toute activité exécutée par les ministères et organismes fédéraux au nom des Canadiens constituait un service au sens de la Loi. Or, le Tribunal a statué que le fait de considérer la citoyenneté comme un service reviendrait à nier le rôle fondamental de la citoyenneté dans la définition de la relation entre les individus et l'État.



Parfois, une simple décision du Tribunal a des conséquences immédiates sur des dizaines de milliers de personnes. C'est le cas, par exemple, lorsque le Tribunal ordonne à un employeur du secteur public d'augmenter rétroactivement le salaire des membres de groupes professionnels à prédominance féminine dont le travail a été sous-évalué par rapport à celui des membres de groupes professionnels à prédominance masculine du même établissement. Même si les ministères fédéraux sont assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* depuis trois décennies, ils adoptent encore parfois de nouvelles politiques qui contreviennent involontairement à la Loi. On songe ici à l'affaire *Lavoie c. Conseil du Trésor du Canada*, sur laquelle le Tribunal a statué en 2008. Le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur des 380 000 fonctionnaires fédéraux du Canada. Sa nouvelle *Politique sur les conditions d'emploi* permet aux employés de passer du statut d'employé temporaire à celui d'employé nommé pour une période indéterminée (c'est-à-dire de passer d'un poste de durée déterminée à un poste de durée indéterminée) une fois qu'ils ont accumulé trois années de service au sein de la fonction publique fédérale. Toutefois, les congés sans solde de plus de 60 jours n'entrent pas en compte dans le calcul de cette période cumulative de trois ans. Dans l'espèce, la plaignante a fait valoir que la nouvelle politique constituait une discrimination à l'égard des femmes puisqu'elles seules peuvent prendre des congés de maternité et qu'elles sont plus susceptibles que les hommes de prendre des congés de maternité et des congés parentaux, dont la durée dépasse habituellement 60 jours consécutifs. Il est donc plus difficile pour les employées de sexe féminin que pour leurs homologues de sexe masculin d'accumuler les trois années de service requises pour acquérir le statut d'employé nommé pour une période indéterminée.

Le Tribunal a reconnu que la politique avait des effets disproportionnés sur les femmes. En rejetant l'argument de l'intimé, selon lequel la politique était raisonnablement nécessaire pour donner aux gestionnaires le temps de déterminer si le poste conserve sa raison d'être, le Tribunal a fait valoir que les titulaires absents étaient régulièrement remplacés. Il a aussi souligné que la politique n'excluait pas les congés payés de ce calcul du service cumulatif, ce qui semble indiquer que la présence sur les lieux de travail n'est pas toujours nécessaire à l'évaluation du besoin. En jugeant la plainte dûment fondée, le Tribunal a conclu que l'intimé n'avait pas manifesté toute la souplesse et la créativité nécessaires et qu'il n'avait pas envisagé toutes les options possibles. Le Tribunal a ordonné au Conseil du Trésor de modifier sa politique afin que les congés de maternité et les congés parentaux soient pris en compte dans le calcul de la période de service cumulative. La décision touchera des milliers de femmes nommées pour une période déterminée au sein de la fonction publique fédérale.

Au cours des dernières années, nombre de plaintes ont été déposées à l'encontre de particuliers et d'organisations qui organisent des forums de discussion en ligne consacrés à des questions politiques et sociales. Or, l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit de diffuser à répétition dans l'Internet des messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris en raison de motifs de distinction illicite. Nombre de ces sites Web

diffusent en effet des documents truffés de stéréotypes ethniques et raciaux, de caractérisations obscènes et déshumanisantes au sujet de groupes identifiables sur la base de critères de distinction illicite, ainsi que d'exhortations à poser des gestes discriminatoires et à commettre des actes de violence. Cette année, un intimé a contesté la constitutionnalité de l'article 13. Même si aucune décision n'a encore été arrêtée dans cette affaire, les intimés visés par certaines nouvelles plaintes fondées sur l'article 13 ont accepté la médiation alors que d'autres continuent d'affirmer que cet article enfreint la liberté d'expression fondamentale garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*. En 2008, une séance de médiation créative a permis aux parties de discuter raisonnablement de la liberté de parole et de l'exposition à la haine et au mépris ainsi que de collaborer pour modifier le site Web en cause afin de préserver la liberté d'expression de l'intimé sans aller jusqu'à la communication discriminatoire. Dans une autre entente conclue par médiation, l'intimé a immédiatement retiré les documents en cause, après avoir pris directement connaissance des effets de son site Web sur le plaignant.

### Contrôle judiciaire par la Cour fédérale

Cette année, la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont rendu sept jugements se rapportant à six décisions du Tribunal. La Cour suprême du Canada a pour sa part écarté une requête en autorisation d'appel relative à une décision de la Cour d'appel fédérale ayant rejeté la contestation, par l'intimé, de la compétence du Tribunal. L'affaire se rapportait à un député qui avait distribué à ses électeurs de la documentation présumée discriminatoire parce qu'elle renfermait des commentaires au sujet des Autochtones. L'argument de l'intimé était que le principe de l'immunité parlementaire l'emporte sur la compétence du Tribunal. La décision de la Cour suprême, qui a rejeté la requête en autorisation, a permis au Tribunal de se pencher sur les mérites des plaintes initiales, déposées depuis maintenant cinq ans.

En 2008, la Cour fédérale a renversé la décision du Tribunal, prise en 2005, d'accueillir une plainte pour discrimination salariale déposée à l'encontre de la Société canadienne des postes. Il s'agit sans doute du contrôle judiciaire le plus important de cette année et de l'une des causes les plus longues jamais entendues par le Tribunal. Celui-ci a statué que Postes Canada avait agi de façon discriminatoire envers une partie de son personnel de sexe féminin en rémunérant les employés du groupe des opérations postales, à prédominance masculine, plus généreusement que les employés du groupe des services de bureau et de la réglementation, à prédominance féminine, pour un travail équivalent. La décision de la Cour fédérale, qui a annulé celle du Tribunal, est maintenant devant la Cour d'appel fédérale.

Toutes les décisions issues de contrôles judiciaires en 2008 sont publiées dans les sites Web des tribunaux qui les ont prononcées.

### Contrôle judiciaire des décisions

[www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index\\_f.asp](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index_f.asp)



## Décisions et membres du Tribunal

### Décisions rendues et décisions sur requête du Tribunal

Le texte intégral des 22 décisions rendues et des 33 décisions sur requête par suite d'objections ou d'autres questions préliminaires prononcées en 2008 se trouve dans le site Web du Tribunal.

[www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index\\_f.asp](http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index_f.asp)

### Décisions de contrôle judiciaire

#### COUR FÉDÉRALE

*AFPC c. Société canadienne des postes*, 2008 CF 223  
*Brown c. Commission de la capitale nationale*, 2008 CF 733  
*Canada (Procureur général) c. Brown*, 2008 CF 734  
*Mowat c. Canada (Forces canadiennes)*, 2008 CF 118  
*Warman c. Tremaine*, 2008 CF 1032

#### COUR D'APPEL FÉDÉRALE

*Birkett c. Goodwin*, 2008 CAF 127  
*Durrer c. Banque Canadienne Impériale de Commerce*,  
2008 CAF 384

#### COUR SUPRÊME DU CANADA

*Pankiw c. Dreaver et al.*, dossier 32501 de la CSC,  
26 juin 2008

### Membres du Tribunal

J. Grant Sinclair, c.r., président  
Athanasios D. Hadjis, vice-président  
Karen Jensen, membre à temps plein

### Membres à temps partiel

Pierre Deschamps  
Michel Doucet, c.r.  
Julie Lloyd  
Kathleen Cahill  
Matthew D. Garfield  
Kerry-Lynne Findlay, c.r.  
Wallace G. Craig  
Marc Guignard  
Réjean Bélanger  
Edward P. Lustig

### Greffes

Gregory M. Smith, directeur exécutif et registraire